

Rapporto di minoranza

numero	data	competenza
7825 R2/ 8099 R2	4 novembre 2025	DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

della Commissione economia e lavoro su:

- iniziativa popolare legislativa 10 ottobre 2019 presentata nella forma generica da Angelica Lepori Sergi (prima proponente) “Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!”
- iniziativa parlamentare 10 ottobre 2016 presentata nella forma generica da Matteo Pronzini “Lotta al dumping, dalle parole ai fatti”
- mozione 25 giugno 2019 presentata da Angelica Lepori e cofirmatari (ripresa da Matteo Pronzini) per MPS-POP-Indipendenti “Una sezione dell’Ispettorato del lavoro contro le discriminazioni di genere”
(v. messaggio 12 gennaio 2022 n. 8099)
- mozione 29 aprile 2020 presentata da Matteo Pronzini e cofirmatarie per MPS-POP-Indipendenti “Potenziare la sicurezza e la salute sul lavoro: sarebbe ora!”
(v. messaggio 10 giugno 2020 n. 7825)

INDICE:

1.	ORIGINI	2
2.	RICEVIBILITÀ.....	3
3.	I CONTENUTI	3
3.1	Notifica obbligatoria di ogni contratto di lavoro e delle relative condizioni.....	4
3.2	Potenziamento dell’Ispettorato del lavoro	5
3.3	Creazione di una sezione dedicata alle discriminazioni di genere	5
3.4.	Pubblicazione di una statistica aggiornata dei salari e delle condizioni di lavoro	5
4.	EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO	5
4.1	Andamento dell’occupazione	5
4.2	Andamento dell’occupazione per genere e lavoro in %	7
4.3	Lavoro interinale	8
4.4	L’analisi della crescita della manodopera frontaliera.....	10

5.	EVOLUZIONE DEI SALARI	11
6.	ESEMPI CONCRETI E LA NECESSITÀ DELL'INIZIATIVA	17
6.1	Sostegni pubblici mirati solo a chi è virtuoso.....	17
6.2	Settori privi di controlli mirati	18
6.3	Anche nei settori a beneficio di un CCL può svilupparsi il dumping salariale....	18
6.4	Mettere in luce le zone d'ombra nel mondo del lavoro ticinese.....	20
7.	DISCRIMINAZIONI DI GENERE.....	21
7.1	Parità salariale in Svizzera e in Ticino: dati e dinamiche.....	22
7.2	Le molestie sui luoghi di lavoro	22
8.	LAVORO MALATO, LAVORO CHE FA AMMALARE	23
9.	COSTO DELL'INIZIATIVA	25
10.	UN ESEMPIO DI FUNZIONAMENTO DELL'UIL	27
11.	COMMENTO AGLI ARTICOLI	28
12.	CONCLUSIONE.....	30

1. ORIGINI

Il Movimento per il socialismo (MPS) ha lanciato l'iniziativa popolare legislativa generica denominata «**Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!**» il 10 ottobre 2019. La riuscita dell'iniziativa è stata formalizzata dalla pubblicazione sul FU n. 9/2020 del 31 gennaio 2020, il Parlamento ne ha dichiarato la ricevibilità più di quattro anni fa: esattamente il 22 settembre 2021. Queste tempistiche e la permanenza per oltre 4 anni in commissione denotano un grave problema – e testimoniano la pervicace volontà della maggioranza del Parlamento a non voler affrontare il tema della difesa dei diritti delle salariate e dei salariati e le conseguenze sulla evoluzione del dumping salariale e sociale nel nostro Cantone – se si tiene conto che il tema del dumping salariale e delle misure per affrontarlo è stato posto – sempre su iniziativa dell'MPS – più di una decina di anni fa. Analogo discorso si potrebbe fare per l'iniziativa PS per un salario minimo sociale, che giace in commissione della gestione ben oltre i tempi ammessi per una sua trattazione. Tornando al tema in questione, l'MPS aveva lanciato il 10 ottobre 2011 una iniziativa popolare assai simile a quella oggi in discussione, denominata «**Basta con il dumping salariale in Ticino**». L'iniziativa dovette attendere fino al 2016 per essere messa in votazione, accompagnata da un “controprogetto” elaborato dal Gran Consiglio. Questa configurazione permise a questo di imporsi con il 55% dei voti; va tuttavia ricordato che i no all'iniziativa furono solo il 52,6%. Quanto seguì a quella decisione è sotto gli occhi di tutti. Non solo i contenuti proposti nel controprogetto non sono mai stati completamente messi in atto (si trattava di un lieve aumento del numero di ispettori), ma anche le altre misure (ad esempio il sostegno finanziario alle commissioni paritetiche e il ruolo della commissione tripartita) non hanno permesso di esercitare un

vero controllo del mercato del lavoro che, allora come oggi, appare decisamente fuori controllo. L'insufficienza e la mancata piena applicazione delle misure allora proposte dal controprogetto sono state oggetto, negli anni successivi, di critiche (con mozioni e interrogazioni) da parte non solo dei promotori dell'iniziativa, ma anche da parte di coloro che avevano sostenuto il controprogetto, come ad esempio il gruppo socialista. L'iniziativa in discussione oggi non solo riprende in gran parte i contenuti – modificandoli leggermente – di quella precedente, ma introduce un nuovo aspetto oggi assolutamente fondamentale. Ci riferiamo all'inserimento del nuovo paragrafo che indica l'obiettivo di lottare contro le discriminazioni di genere e propone la costituzione di una sezione, all'interno dell'Ispettorato cantonale del lavoro, per verificare la corretta applicazione di tutte le disposizioni relative alla parità e alla lotta contro le discriminazioni di genere. Una sezione che avrà a disposizione un numero di ispettrici/ispettori pari a 1 ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. Questo ultimo aspetto appare oggi fondamentale, alla luce di una trentennale legge sulla parità la cui applicazione è da considerarsi ancora lontana dall'essere implementata, e di fronte alle discriminazioni di genere che, in alcuni ambiti, non solo non sono diminuite, ma segnano una deriva preoccupante. Questo poiché gli strumenti e le risorse messe in campo per verificarne l'applicazione si sono rivelati insufficienti. Le grandi mobilitazioni delle donne in questi ultimi anni indicano senza ombra di dubbio la necessità di fare passi in avanti celeri e decisivi su questo tema: riteniamo che quanto proposto dall'iniziativa rappresenti un contributo importante in questa direzione.

2. RICEVIBILITÀ

Come già ricordato, il Gran Consiglio ha votato la ricevibilità dell'iniziativa popolare generica il 22 settembre 2021, dopo una discussione con i promotori relativamente alla questione della sezione, all'interno dell'ispettorato del lavoro, dedicata alle infrazioni alle disposizioni relative alla parità di genere.

Il punto 6 dell'iniziativa popolare generica è stato accolto parzialmente, limitatamente alla seguente parte: *“Con l'obiettivo di lottare contro le discriminazioni di genere, verrà costituita una sezione all'interno dell'Ispettorato cantonale del lavoro per verificare la corretta applicazione di tutte le disposizioni relative alla parità e alla lotta contro le discriminazioni di genere. Questa sezione avrà a disposizione un numero di ispettrici/ispettori pari a 1 ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra numero di ispettori e ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera occupata in Ticino. Per analogia valgono le disposizioni contenute nel punto 5”*.

3. I CONTENUTI

Salari indecenti, persone assunte ufficialmente al 50% che lavorano al 120%, licenziamenti abusivi, ultracinquantenni sostituiti con personale “meno costoso”, finti stage, lavori non retribuiti, neomamme private dei loro diritti: ormai non passa settimana senza che i media riportino casi di abusi sul lavoro. L'ultimo in ordine cronologico è il servizio di Patti Chiari del 31 ottobre 2025, nella quale si presenta in maniera molto esemplificativa la testimonianza di una lavoratrice residente licenziata senza che le sia esplicitato il motivo (in questo paese basta la parolina magica “ristrutturazione aziendale” per licenziare selvaggiamente, con l'onere della prova che spetta alla persona salariata!) e sostituita con

una lavoratrice frontaliera, a 1'600 franchi in meno della residente, con dunque un salario addirittura al di sotto del salario minimo (indegnamente basso) previsto dal Contratto collettivo di lavoro. Da 4'800 franchi al mese della residente a 3'200 della lavoratrice frontaliera.

Si dice poi che queste situazioni siano dei famosi “casi limite”, ma nella realtà rappresentano una dinamica di fondo sistematica, di una tensione che ha attraversato decine di migliaia di posti di lavoro, “attraendo” i salari verso il basso e aumentando (come vedremo) la differenza tra i salari nel nostro Cantone e i salari nel resto della Svizzera.

Il dumping salariale e sociale si è così esteso a macchia d'olio in tutti i settori, e nessuno è più al riparo: chiunque, indipendentemente da formazione, competenze o livello salariale, rischia di diventarne vittima. Il mondo del lavoro in Ticino è ormai fuori controllo: troppo spesso prevale la legge del più forte e lo Stato non riesce più a garantire il rispetto dei diritti sanciti per legge. Vi è una sorta di normalizzazione del dumping, con una classe politica complice di questa dinamica che nemmeno lo prende più in considerazione, quando a mente di chi scrive, la questione salariale è la principale problematica socio-economica di questo cantone.

Dai salari bassi derivano alcuni problemi strutturali fondamentali del Canton Ticino. La percentuale elevata di persone che non riesce nemmeno a pagare i tributi cantonali, in generale un ammanco di introiti fiscali dettati dai salari bassi, l'esplosione della spesa sociale, dove la socialità sostanzialmente sussidia i datori di lavoro che danno salari troppo bassi per vivere (la più eclatante voce di spesa che potrebbe essere drasticamente ridotta con salari dignitosi è quella destinata ai sussidi per i premi di cassa malati). Ma i salari bassi sono anche una delle principali cause dell'esodo di quasi un migliaio di giovani ticinesi verso il resto della Svizzera, una dinamica che dovrebbe rappresentare una delle principali preoccupazioni per chi ha a cuore il futuro del nostro territorio. L'iniziativa mira a costruire un sistema di controllo efficace del mercato del lavoro, che permetta di verificare il rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti collettivi. Consapevoli che si tratta di uno strumento importante per innanzitutto monitorare con precisione il dumping salariale e sociale, ma anche andare a colpire in maniera più puntuale coloro che non rispettano le regole e i cui comportamenti (a parole) vengono deplorati da ogni dove. Si tratta di passare ai fatti, dotarsi di strumenti che permettano un decisivo controllo. Il rispetto dei diritti e delle condizioni di lavoro non è solo una questione di giustizia, ma anche di coesione sociale e di equità tra chi vive e lavora in Ticino. L'iniziativa si articola su quattro punti fondamentali, che vedremo nei sottocapitoli.

3.1 Notifica obbligatoria di ogni contratto di lavoro e delle relative condizioni

Quando una persona viene assunta, il datore di lavoro dovrà notificare all'autorità di controllo il contratto di lavoro e le relative condizioni (salario, orario, percentuale di impiego, genere, ecc.). Lo stesso dovrà avvenire alla cessazione del rapporto di lavoro. Questo permetterà di verificare immediatamente il rispetto delle soglie salariali e delle condizioni previste dalle differenti leggi, senza dover attendere controlli successivi che, magari, si svolgeranno a distanza di anni. Al giorno d'oggi, è possibile **automatizzare questi controlli** e digitalizzare la pratica, in maniera tale che “l'onere burocratico” non sia altro che un questionario online con dati già conosciuti e compilabile in un paio di minuti. Si sottolinea questo aspetto di applicazione perché è fondamentale per valutare l'impatto finanziario dell'iniziativa: come chiaramente espresso dai promotori, non sarà necessario

fare un controllo manuale per ogni **notifica**. Inserendo in un database le condizioni legali e settoriali, la gestione dei dati in forma digitale sarà automatizzata, e potrà produrre una notifica quando vi sono parametri non rispettati. Il costo è legato solo alla creazione del database e del programma di gestione. Il registro che si andrà così costituendo, consentirà inoltre di individuare le imprese ed i settori economici con percentuali anomale di impieghi a tempo parziale, di personale non qualificato o di stagisti, e di pianificare controlli mirati, o campagne pubbliche che mirino rilevare ed eventualmente modificare tendenze di dumping di un determinato settore. Sarà anche possibile rilevare eventuali licenziamenti sostitutivi, ovvero quei casi in cui un lavoratore viene licenziato per assumere nuovo personale a condizioni peggiori (vedasi l'esempio del citato servizio di Patti chiari).

3.2 Potenziamento dell'Ispettorato del lavoro

Molti abusi avvengono perché nessuno verifica le condizioni di lavoro, e chi subisce ingiustizie spesso non osa denunciarle per timore di perdere l'impiego. Per garantire controlli efficaci e regolari, l'Ispettorato del lavoro dovrà essere potenziato nella misura di **un'ispettrice-ispettore ogni 5'000 persone attive in Ticino**. Il numero dei controlli dovrà basarsi su criteri oggettivi e non dipendere da decisioni politiche o da analisi occasionali.

3.3 Creazione di una sezione dedicata alle discriminazioni di genere

Le donne subiscono una doppia discriminazione: come salariate e come donne. A parità di lavoro, guadagnano ancora circa il 20% in meno rispetto agli uomini e spesso vengono private di diritti garantiti dalla legge, come il congedo maternità, il diritto all'allattamento o la parità salariale. I licenziamenti durante o dopo la maternità sono in aumento, e per una donna su sette la maternità rappresenta una causa di perdita del posto di lavoro. Per questo si propone la creazione, all'interno dell'Ispettorato, di una sezione specifica contro le discriminazioni di genere, con **un'ispettrice-ispettore ogni 2'500 donne occupate** in Ticino. Non bastano etichette "Family Friendly" o promesse di più asili nido: servono strumenti concreti di tutela.

3.4. Pubblicazione di una statistica aggiornata dei salari e delle condizioni di lavoro

Grazie alla notifica dei contratti sarà finalmente possibile disporre di una **statistica precisa e tempestiva** sui salari e sulle condizioni di impiego reali. Oggi i dati ufficiali, raccolti dall'Ufficio federale di statistica, vengono pubblicati con due anni di ritardo e sono troppo generici per riflettere la realtà ticinese, dove il dumping avanza rapidamente. La nuova statistica permetterà di conoscere in tempo reale i salari effettivi fornendo uno strumento essenziale per analisi e interventi mirati.

4. EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

4.1 Andamento dell'occupazione

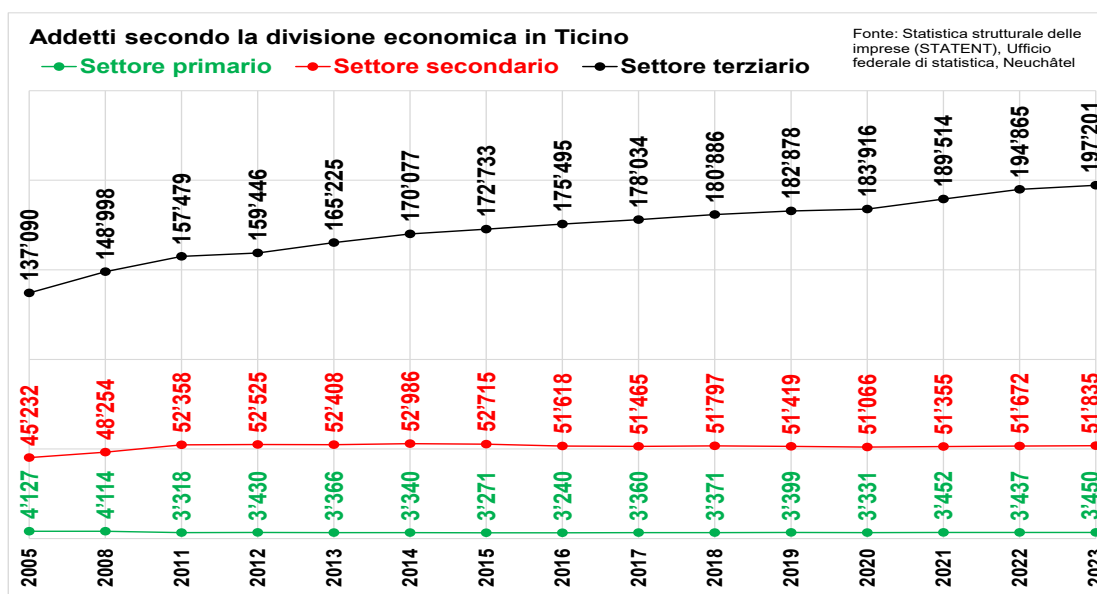
In questo capitolo verrà analizzata l'evoluzione del mercato del lavoro nel nostro cantone dal 2012 al 2022 (quando si fermano le statistiche usate per la comparazione), al fine di dimostrare in maniera oggettiva e inequivocabile la gravità del problema che stiamo affrontando. Se misuriamo, come punto di partenza, la situazione economica generale del

canton Ticino ricorrendo al totale delle persone attive occupate (concetto interno), assistiamo a due movimenti diversi fra loro. Infatti sul periodo 1996-2024, il canton Ticino presenta una crescita leggermente al di sotto della media Svizzera, assestandosi comunque al 4° su 7 posti fra le grandi regioni economiche. La situazione muta sul corto termine, ossia dal 2014 al 2024. Infatti il cantone Ticino scivola praticamente all'ultimo posto, con una crescita del 6,17%. Evidentemente il parametro della popolazione attiva è molto relativo, ma comunque indica un rallentamento quantitativo dell'espansione dell'attività economica, soprattutto dal punto di vista della creazione di posti di lavoro.

Evoluzione totale persone attive occupate, concetto interno								
	Svizzera	Regione del Lemano	Espace Mittelland	Svizzera nordocc.	Zurigo	Svizzera orientale	Svizzera centrale	Ticino
1996-2024	36,75%	54,33%	28,39%	24,14%	44,35%	25,95%	46,46%	33,89%
2014-2024	10,67%	15,53%	10,16%	6,16%	9,97%	9,81%	13,88%	6,17%

Per quanto riguarda i tre settori economici fondamentali, si conferma la preponderanza nel tessuto ticinese del **settore dei servizi**, il quale si rafforza costantemente: dal 2005 al 2023, gli addetti di questi settori sono passati da **137'090 a 197'201** unità, ossia una crescita di ben il 43,85%. A livello svizzero, il settore terziario è cresciuto, nello stesso periodo, del 35,53%. Una differenza significativa che denota il peso crescente di questo settore in Ticino rispetto alla media nazionale.

A livello del settore secondario, il movimento denota una leggera crescita, passando da 45'232 a 51'835 addetti dal 2005 al 2023, un incremento del 14,60%. Un movimento un poco più marcato rispetto alla tendenza nazionale che si attesta su una crescita del 10,99%. In Ticino, tuttavia, va fatto notare che dal 2016 la crescita è praticamente bloccata, una tendenza piuttosto preoccupante. Il settore primario, invece, mostra una lenta ma costante agonia in termini di addetti. La perdita è stata, sul periodo 2005-2023, del -16,40% (da 4'127 a 3'450 addetti).



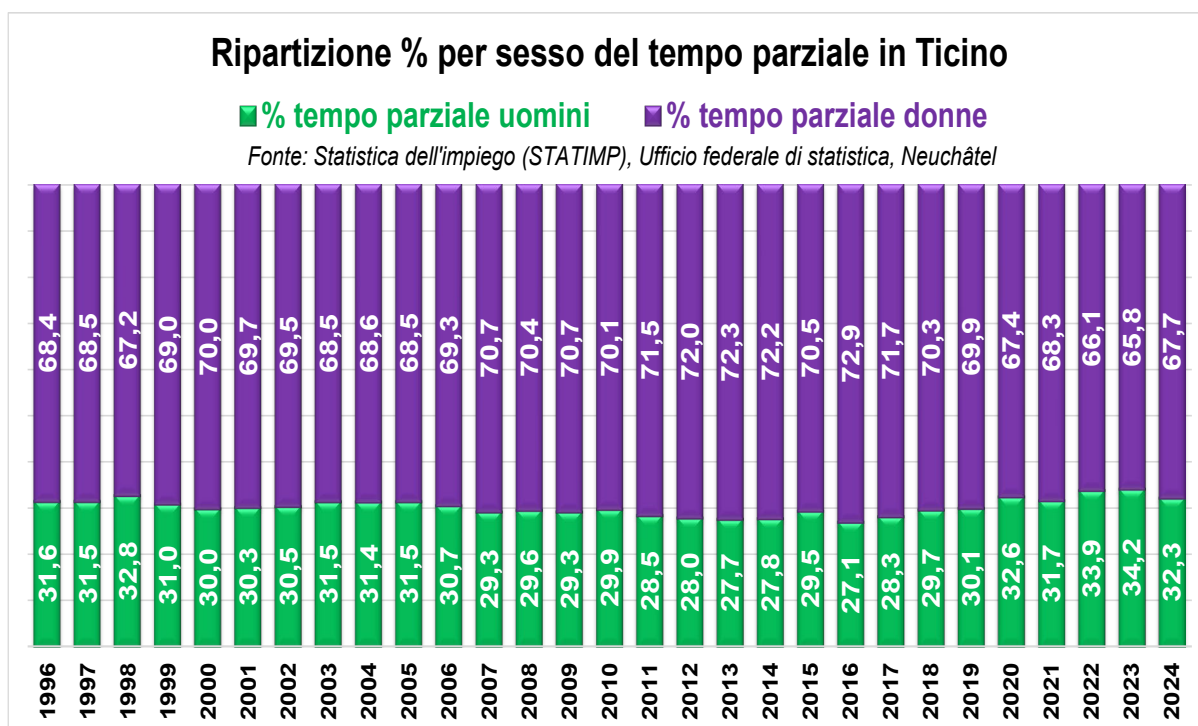
4.2 Andamento dell'occupazione per genere e lavoro in %

A livello della composizione per sessi della popolazione attiva in Ticino, il periodo 2011-2023 non ha conosciuto cambiamenti rilevanti, se non una lenta crescita delle donne occupate. Nel 2011, gli uomini occupati erano 123'550, pari al 58% del totale, per poi passare, nel 2023, a 144'416 unità, registrando una diminuzione dell'incidenza rispetto al totale: 57,2%. All'inverso, le donne occupate sono cresciute sia numericamente che percentualmente: nel 2011 erano 89'605, pari al 42% del totale, nel 2023 sono passate a 108'070 unità (42,8%).

	PUBBLICO E PRIVATO				
	Addetti			ripartizione in %	
	Totale	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2011	213.155	123.550	89.605	58,0	42,0
2012	215.401	125.242	90.159	58,1	41,9
2013	220.999	128.126	92.873	58,0	42,0
2014	226.403	131.183	95.220	57,9	42,1
2015	228.719	132.575	96.144	58,0	42,0
2016	230.353	133.430	96.923	57,9	42,1
2017	232.859	134.832	98.027	57,9	42,1
2018	236.054	136.368	99.686	57,8	42,2
2019	237.696	137.066	100.630	57,7	42,3
2020	238.313	137.327	100.986	57,6	42,4
2021	244.321	140.501	103.820	57,5	42,5
2022	249.974	143.074	106.900	57,2	42,8
2023	252.486	144.416	108.070	57,2	42,8

Fonte: Statistica strutturale delle imprese (STATENT), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel

Le donne occupate hanno conosciuto una crescita sia nel privato che nel pubblico. Ma è soprattutto in questo secondo ambito che l'aumento è stato più marcato, portando le donne occupate a superare, stabilmente ormai dal 2016, gli uomini: nel 2023, le donne nel settore pubblico rappresentavano il 52,20% del totale, ovvero 20'976 contro 19'207 unità di uomini. Se questa è la dinamica generale, bisogna sottolineare come ancora oggi le donne occupate predominano per quanto concerne il lavoro a tempo parziale.



L'ampliamento del ricorso al tempo parziale è un fenomeno generale in crescita anche a Sud delle Alpi. Nel 1996 la sua quota era del 20,1%, ascesa al 35,2% nel 2024. Progressivamente il Ticino si sta avvicinando ai valori della media svizzera per quanto concerne il ricorso al tempo parziale, media che era del 30,4% nel 1996, lievitata al 41,10% nel 2024. Sicuramente una parte dell'aumento del tempo parziale, per le donne e per gli uomini, corrisponde all'esigenza, anche a causa dell'aumento forsennato dei ritmi di lavoro, di dedicare più tempo alla vita privata e meno al lavoro. È tuttavia acquisito il fatto che il ricorso al tempo parziale costituisce anche un canale privilegiato attraverso il quale si alimenta il lavoro nero, lo sfruttamento della forza lavoro (addetti assunti al 50% ma che lavorano in percentuale maggiore, lavoro su chiamata e con orari non regolamentati), ecc. Su questo fronte, l'adozione dell'iniziativa *Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!* svolgerà un ruolo fondamentale, attraverso una rete potenziata di controllori e la possibilità di costituire una banca dati articolata sui salari, il tempo di lavoro, ecc.

4.3 Lavoro interinale

Alla problematica della precarizzazione dell'impiego e della conseguente aumentata difficoltà di controllo, si aggiunge la piaga de lavoro interinale, un sistema di organizzazione dei rapporti di lavoro che, oltre a generare una sempre più forte precarietà sociale, offre la possibilità di applicare pratiche di dumping salariale in diversi settori economici e di messa in concorrenza fra "lavoratori stabili" e gruppi di "lavoratori precarizzati". Il fenomeno del lavoro interinale è particolarmente preoccupante in Ticino.

Secondo le rilevazioni della Seco¹, nel 1998 (primo anno di rilevazione del dato), in Ticino, i lavoratori interinali erano 3'512. Nel 2022 il numero di lavoratori è salito a 16'450. Questo significa, tra il 1998 e il 2022, un aumento del 368% dei lavoratori interinali.

¹ <https://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis>

	Interinali Ticino
1998	3'512
2022	16'450
Differenza	+12'938
Percentuali+	+ 368%

Ma ancora più impressionante è il conto delle ore, che misura davvero il cambiamento del fenomeno e il suo impatto. Se nel 2000 i lavoratori interinali hanno svolto 1'286'624 ore, nel 2022 erano 9'499'488 ore. Che significa un aumento del 638% in Ticino!

	ore Ticino
1998	1'286'624
2022	9'499'488
Differenza	+8'212'864
Percentuali+	+ 638%

Il confronto con il resto della Svizzera è impietoso, in Canton Ticino si può parlare di una vera e propria esplosione del fenomeno del lavoro interinale, con un 638% di aumento di ore lavorate, contro l'aumento di "solo" il 248% dell'aumento di ore lavorate in Svizzera.

	ore Ticino	ore Svizzera
1998	1'286'624	66'606'352
2022	9'499'488	232'256'454
Differenza	+8'212'864	+165'605'102
Percentuali+	+ 638%	+248%

In Svizzera l'aumento di addetti (numero lavoratori occupati come interinali) è cresciuto in maniera proporzionale al numero delle ore (crescita del 209% di addetti e 248% delle ore), mentre in Ticino è sì cresciuto il numero di persone, ma soprattutto le ore lavorate. Ciò significa che, oltre alla precarizzazione della forma di impiego, vi sono lavoratori che fanno molte ore come interinali (ci sono situazioni, pensiamo all'industria, dove FFS ne è purtroppo esempio eclatante, in cui le aziende per anni mantengono lavoratori sotto questo status), snaturando lo stesso concetto di lavoro per rispondere a picchi di produzione, o come "trampolino di lancio" per accedere al mondo del lavoro con posti fissi. Ciò ingenera una forma di competizione tra lavoratori fissi e interinali e, dall'altra costituisce un raggirò delle norme (già minime) sui licenziamenti.

Un altro elemento di analisi importante su questo tema per capire come questa modalità di lavoro determini importanti distorsioni emblematiche di ciò che è successo nel mercato del lavoro ticinese, è l'aumento di lavoratori svizzeri e stranieri tramite le agenzie interinali (la statistica non distingue il dato su frontalieri e residenti stranieri). I lavoratori stranieri nel 2022 erano 14'462 (88%), mentre erano 1'988 (12%) gli svizzeri. Come è evoluto questo dato tratteggia un altro elemento di estrema preoccupazione per il mondo del lavoro ticinese, perché nel 2000 la percentuale di lavoratori interinali era a maggioranza composta da svizzeri, il 56%, mentre gli stranieri erano il 44%.

Numero lavoratori interinali suddivisi per nazionalità:

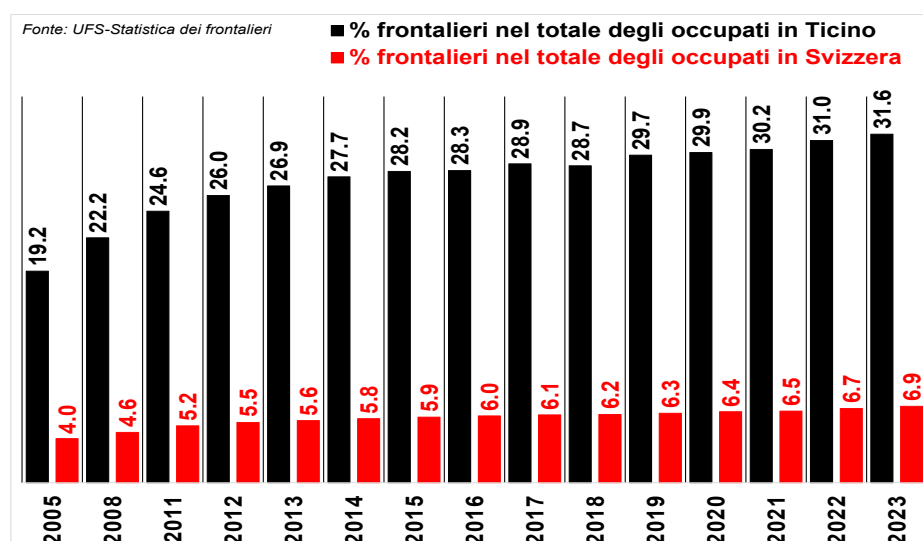
	Svizzeri	Stranieri
2000	2'511	2'009
2022	1'988	14'462
Differenza	-26%	+719%

Vi è quindi stata una sostituzione della manodopera, in questo specifica modalità di impiego (i lavoratori residenti non possono sopravvivere con salari e situazioni estremamente precarie, mentre i lavoratori frontalieri sì), ma l'esplosione nel numero di lavoratori stranieri che si è immesso nel mercato ha generato una indiretta sostituzione con un effetto di dumping salariale.

4.4 L'analisi della crescita della manodopera frontaliera

L'altra fondamentale caratteristica del mercato del lavoro ticinese è l'importanza crescente della forza lavoro frontaliera. Riprenderemo più specificatamente questa questione nell'analisi dei salari. A questo stadio ci limitiamo a riprodurre il profilo di questo fenomeno. Nel 2005, in Ticino erano impiegati 35'748 frontalieri, saliti a 79'757 nel 2023, una crescita del 123,1%. A livello della media svizzera, si registrano gli stessi movimenti: i frontalieri passano da 177'107 a 390'969 unità, con un incremento del 120,1%. La crescita del frontalierato a partire dal 2005 è stata quasi interamente assorbita dal settore terziario. Infatti, nel 2005, nel settore terziario confluiva il 48,7% della forza lavoro frontaliera. Quota che ha raggiunto il 67,5% nel 2023.

Le imprese ticinesi impiegavano nel 2005 il 20,18% del totale dei frontalieri occupati dalle imprese svizzere, il 20,40% nel 2023. La differenza fondamentale risiede nell'incidenza del frontalierato all'interno della manodopera totale impiegata in Ticino, rispetto alla media svizzera.



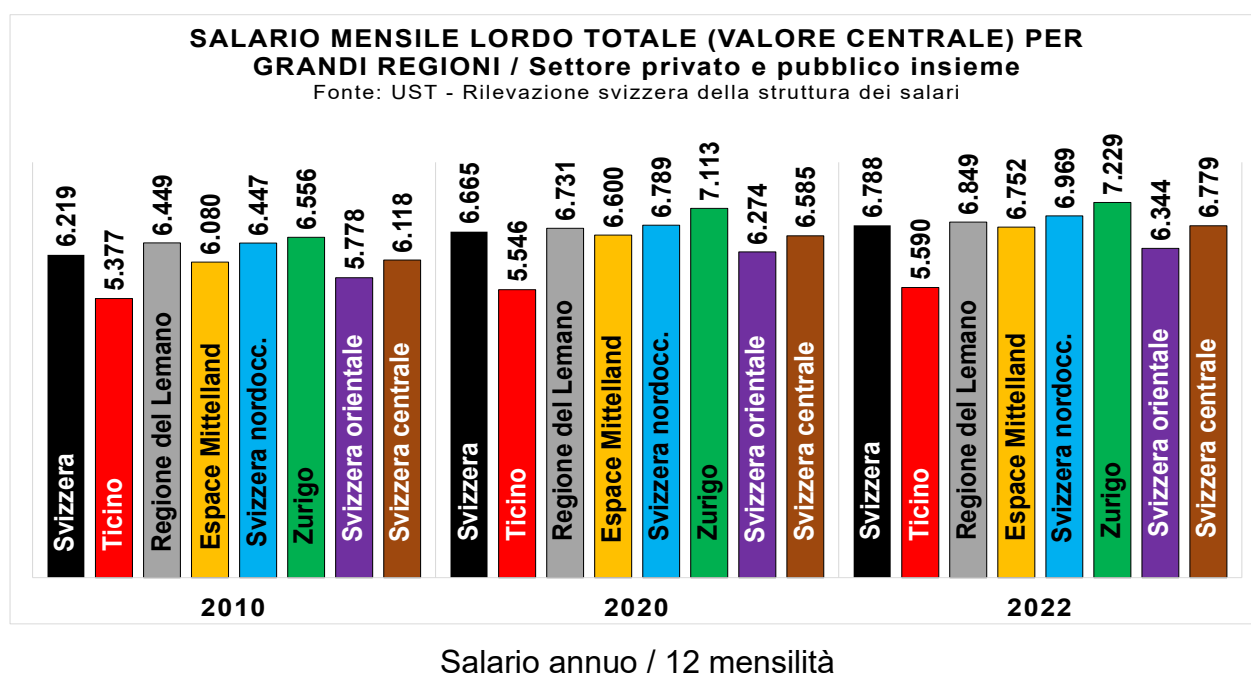
Dal grafico appare evidente come dal 2005 al 2023 la dipendenza dell'economia ticinese dal contributo della forza lavoro frontaliera sia cresciuta costantemente, a livelli nettamente più elevati rispetto alla media elvetica. Nel 2023, i frontalieri impiegati dalle imprese ticinesi raggiungevano il 31,6% del totale degli addetti occupati, contro il 6,9% della media

svizzera. Come vedremo qui di seguito, l'ampio ricorso alla forza lavoro frontaliera nel nostro Cantone permette non solo ai datori di lavoro di assicurare l'espansione delle proprie attività economiche ma anche di avere fra le mani uno strumento privilegiato per "calmierare" la crescita dei livelli salariali e, in ultima analisi, di conservare un margine di profitto all'altezza delle aspettative. Però, la difesa degli interessi di questa minoranza della popolazione (datori di lavoro) è sempre più in contraddizione con gli interessi di lavoratrici e lavoratori salariati, indipendentemente dalla loro provenienza geografica.

5. EVOLUZIONE DEI SALARI

Per quanto riguarda i salari, non solo è confermata la specificità del Ticino, ossia un fossato generale rispetto ai cantoni di punta e anche a quelli più marginali, ma addirittura assistiamo all'affermazione di un preoccupante peggioramento della dinamica salariale in diversi rami economici, come indicano i dati che andiamo ad analizzare.

Iniziamo perciò la nostra analisi dal salario mensile lordo totale (valore centrale, settore pubblico e privato), confrontandolo anche fra le 7 grandi regioni economiche. Abbiamo riassunto la situazione nel grafico che procede. Ciò che emerge è allarmante. Per quanto riguarda la sola situazione ticinese, il salario mensile lordo mediano è passato da 5'377 (x 12 mensilità) franchi nel 2010, ai 5'590 (x 12 mensilità) franchi del 2022. Una crescita – se così possiamo chiamarla – in tredici anni pari al 3,96%. Ciò significa una crescita media annuale dello 0,30%! La grande regione con la crescita più bassa dopo il Ticino è quella del Lemano, la quale presenta nello stesso tasso di tempo una crescita del 6,20%, mentre la media svizzera è del 9,20%. Differenze relative già impressionanti. Ma non bisogna mai dimenticare il fatto che tutte le grandi regioni economiche partono da valori assoluti nettamente più elevati di quelli del Ticino! Nel 2010 la grande regione Svizzera orientale era quello con il secondo salario mensile lordo più basso, dopo il Ticino. All'epoca la differenza era di 401 franchi (x 12 mensilità). Nel 2022 la stessa è aumentata a 754 franchi (x 12 mensilità). Impietoso il confronto nel 2022 con la grande regione di Zurigo: una differenza di 1'639 franchi (x 12 mensilità), pari a 19'668 franchi su base annuale.



Come detto in precedenza, l'analisi dettagliata per rami economici rivela una tendenza in atto in Ticino ancora più preoccupante: il peggioramento in termini assoluti dei salari dal 2010 al 2022. Infatti nel periodo preso in considerazione, in Ticino si è registrata una diminuzione assoluta in 21 rami economici del salario mensile lordo! Anche in altre grandi regioni economiche c'è stata una riduzione ma è molto lontana dal raggiungere i livelli ticinesi. A Sud delle Alpi il fenomeno ha assunto una dimensione preoccupante, ormai sistemica.

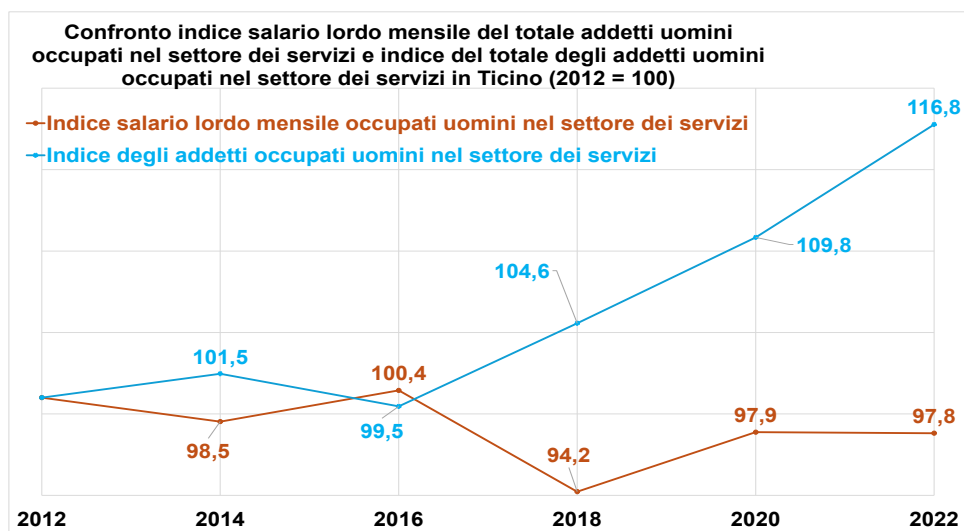
Rami economici NOGA che hanno subito una diminuzione assoluta dal salario mensile lordo (valore centrale) tra il 2010 e il 2022	
	2010-2022
Svizzera	5
Regione del Lemano	8
Espace Mittelland	6
Svizzera nordocc.	8
Zurigo	9
Svizzera orientale	4
Svizzera centrale	9
Ticino	21

Se affiniamo l'analisi salariale, introducendo i grandi settori economici, la situazione appare ancora più preoccupante. In particolare se si fa riferimento al settore dei servizi (terziario), il quale, come abbiamo visto, sta assumendo un ruolo sempre più determinante in seno all'economia ticinese. Ebbene, in questo ambito la crescita dei salari sul periodo 2012-2022 è stata solo del 2%, pari a un aumento medio annuo dello 0,18%! Una miseria. Peggio ancora, il salario mensile lordo degli uomini impiegati è passato da 6'045 (12 mensilità) a 5'913 (12 mensilità) franchi, una diminuzione in termini assoluti.

	TICINO / Salario lordo mensile (valore centrale) pubblico e privato								
	Tutti i settori			05-43 Settore 2: Produzione			45-96 Settore 2: Servizi		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
2012	5.388	5.693	4.753	5.092	5.459	3.371	5.602	6.045	5.159
2014	5.485	5.705	5.101	5.258	5.477	3.746	5.643	5.956	5.385
2016	5.563	5.810	5.119	5.305	5.550	3.791	5.726	6.072	5.400
2018	5.363	5.617	4.836	5.230	5.535	3.693	5.420	5.696	5.120
2020	5.546	5.738	5.176	5.216	5.511	3.737	5.695	5.917	5.462
2022	5.590	5.755	5.272	5.313	5.576	3.914	5.714	5.913	5.533

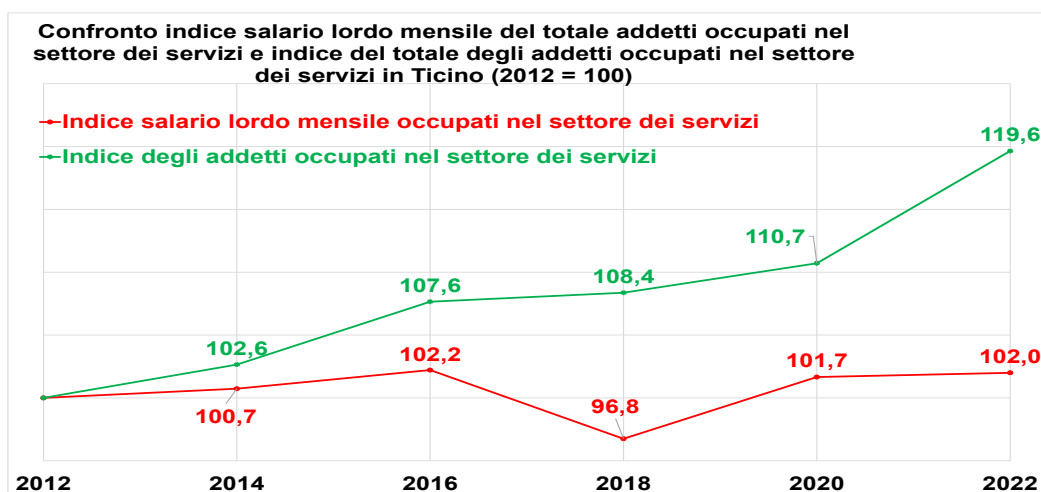
Salario annuo / 12 mensilità

Questo processo si sta affermando in un contesto di forte crescita degli addetti maschili nel settore ticinese dei servizi. Il grafico che segue incrocia gli indici degli addetti occupati uomini e quello del salario lordo mensile nel settore terziario.

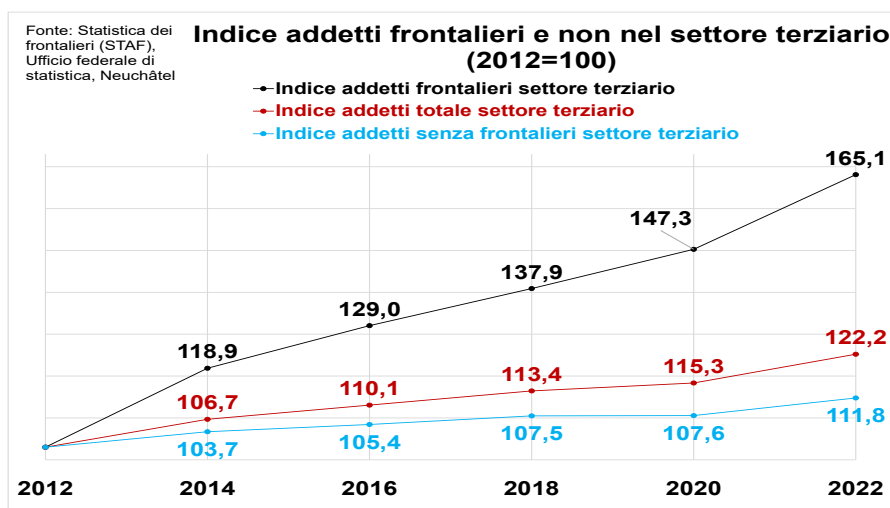


La conclusione è evidente: le imprese hanno potuto assicurare un'espansione delle loro attività diminuendo i salari. È altrettanto chiaro che questo risultato è stato ottenuto attraverso il dumping salariale, sfruttando l'esercito industriale di riserva rappresentato dalla popolazione attiva frontiera ma soprattutto sfruttando il fatto che nel settore dei servizi sono rari gli strumenti legali e contrattuali – in particolare i contratti collettivi di lavoro (CCL) – che possono limitare la messa in concorrenza al ribasso dei salariati, anche attraverso un'azione legale e un'organizzazione collettiva dei lavoratori. Una situazione aggravata a causa di un'assenza/debolezza storica delle organizzazioni sindacali in questo settore strategico.

Al di là della questione degli addetti uomini, l'intero settore dei servizi è contraddistinto dalla dinamica appena descritta. La forte crescita degli addetti generale non ha prodotto un conseguente aumento dei salari. La divaricazione dei due movimenti risulta evidente dal grafico che segue:



Nonostante un mercato del lavoro in forte espansione in questo settore, il padronato è riuscito a bloccare quasi del tutto la crescita dei salari, garantendosi così dei margini di profitto importanti. Obiettivo raggiunto potendo ricorrere a un flusso ininterrotto di forza lavoro frontiera da contrapporre a quella residente, sfruttando l'assenza di obblighi contrattuali collettivi e la mancanza di un'organizzazione collettiva di stampo sindacale fra gli addetti del settore terziario. Il grafico che segue illustra perfettamente la crescita impetuosa della forza lavoro frontiera conosciuta nell'ultimo decennio in questo ambito. In buona parte questo processo è stato reso necessario dai bisogni in termini di accumulazione del capitale nel settore, ma è altrettanto vero che il padronato ha anche simultaneamente ottenuto profitti maggiori imponendo un movimento al ribasso dei salari. Necessità e maggiori profitti.



Sfortunatamente mancano dati precisi sulle mediane salariali nei vari rami economici del settore terziario, suddivise fra residenti e frontalieri, per poter cogliere nel dettaglio l'effetto di blocco generalizzato dei salari derivante dalla concorrenza alimentata dalle imprese sulla base della provenienza geografica. Però, quelli registrati nel settore privato permettono di intravedere la portata della concorrenza salariale fra addetti residenti e addetti frontalieri.

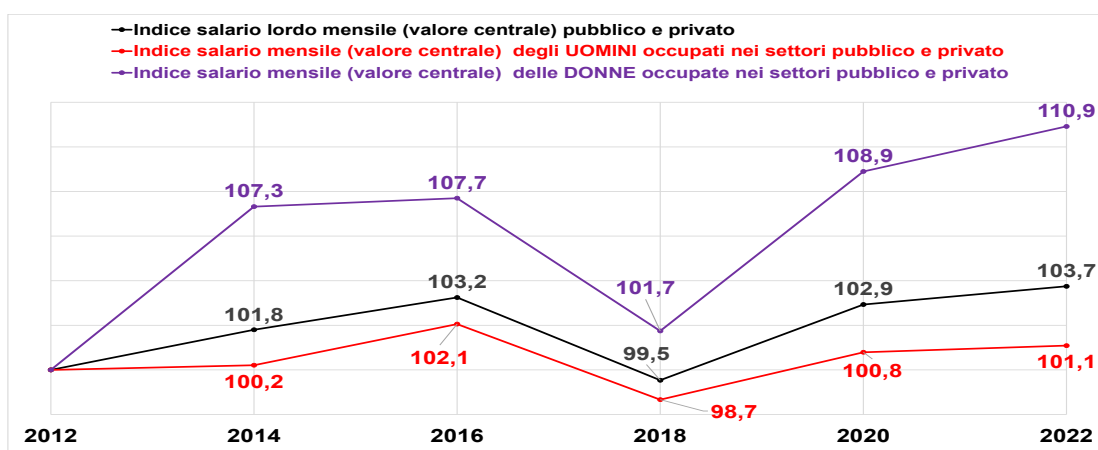
Salari mensili lordi standardizzati nel settore privato (in fr.), secondo il sesso, la nazionalità, lo stato, in Ticino						
	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Mediana	5.091	5.125	5.262	5.163	5.203	5.301
Mediana svizzeri	5.733	5.694	5.974	5.936	6.015	6.067
Mediana Domiciliati C	5.295	5.349	5.420	5.496	5.487	5.554
Mediana Dimoranti B	4.951	4.790	5.097	5.093	5.000	4.972
Mediana Frontalieri G	4.393	4.523	4.642	4.477	4.582	4.698

Fonte: Rilevazione della struttura dei salari (RSS) / UST

Salario annuo / 12 mensilità

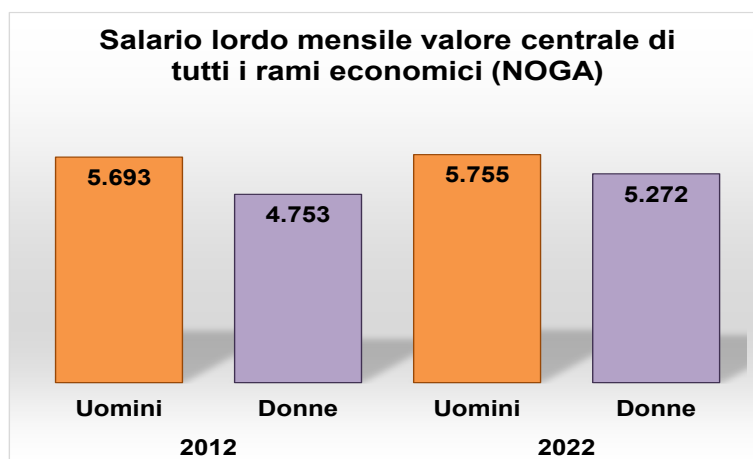
La mediana dei frontalieri è di gran lunga la più bassa registrata. Negli anni presi in esame, la differenza fra la mediana salariale generale e quella dei frontalieri è stata compresa tra un massimo di 698 e un minimo di 602 franchi. A cosa è dovuta questa differenza? Con molta probabilità al fatto che nei rami economici dove non esistono minimi salariali che escludono una differenziazione salariale basata sulla provenienza geografica, ai frontalieri è imposto un salario più basso, anche a parità di funzione con i colleghi residenti. Inoltre, a molti frontalieri non è riconosciuta la formazione professionale svolta in Italia, pur lavorando ugualmente come “specializzati” o personale formato. Una differenza che di tutta evidenza non si basa su elementi oggettivi ma su una politica padronale di ricerca del massimo tasso di sfruttamento, la quale si trasforma in una politica generalizzata di freno dei livelli salariali a tutti i livelli.

5.1 Analisi delle differenze di genere



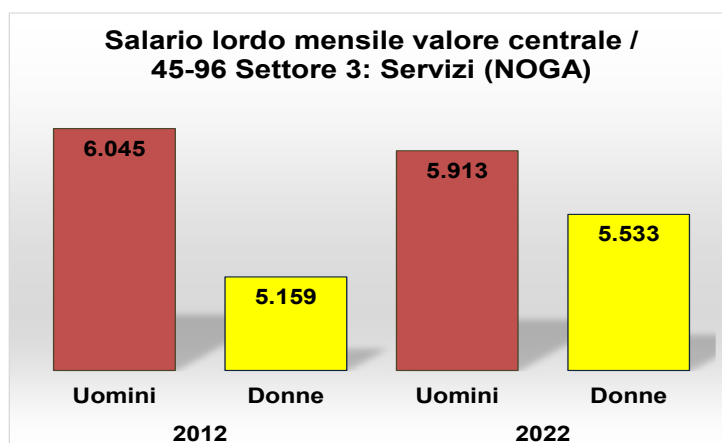
Si tratta ovviamente di una correzione “obbligata” di una situazione che non poteva più essere socialmente tollerata. Tuttavia, nonostante questa crescita, perdura la differenza fra salariata donna e salariato uomo. Una differenza anche in questo frangente non “oggettivamente” accettabile ma che si spiega con la volontà padronale di disporre, oltre ai frontalieri e alle frontaliere, di un bacino supplementare di forza lavoro da usare per frenare la crescita dei salari a livello generale.

Anche un franco di differenza salariale fra uomo e donna, a parità di formazione, di funzione e di anzianità, è un franco inaccettabile. Sfortunatamente siamo lontani da un solo franco di differenza... A livello dell'insieme dell'economia la differenza nel 2022 era ancora di quasi 500 franchi lordi al mese (12 mensilità), ossia l'8.4%.



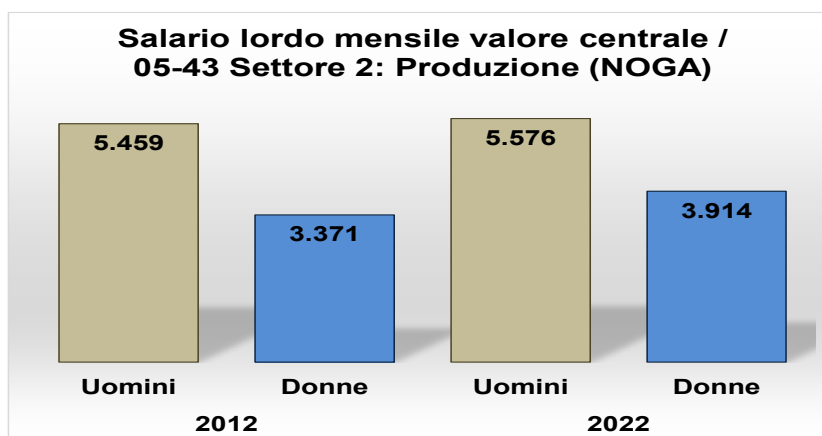
Salario annuo / 12 mensilità

La situazione è migliore nel settore terziario (servizi), dove la differenza è passata da 906 franchi nel 2012 ai 380 franchi (12 mensilità) nel 2022. Comunque sempre una differenza del 6,4%.



Salario annuo / 12 mensilità

Nel settore secondario, invece, la differenza fra uomini e donne rimane abissale. Nel 2012 la differenza in valori assoluti era di 2'118 franchi (12 mensilità), pari al 38,24%. Nel 2022, pur manifestando un certo recupero, la differenza era ancora enorme, 1'662 franchi (12 mensilità), pari al 29,80%. In Ticino sono ancora molte le realtà produttive a basso valore aggiunto composte quasi esclusivamente da personale femminile non qualificato, sottoposte a un elevato tasso di sfruttamento. Anche negli ambiti "industriali femminili" dove esiste un contratto collettivo di lavoro, i salari sono particolarmente bassi, spesso non esistono differenziazioni di categorie legate alla qualifica professionale o, se esistono, sono sistematicamente eluse.



Salario annuo / 12 mensilità

Come brevemente accennato sopra, ancora oggi in Ticino la forza lavoro femminile serve al padronato quale “fonte” privilegiata per bloccare la crescita generale dei salari. Una condizione comune a quello del frontalierato. Le disparità salariali che colpiscono la forza lavoro femminile, come quelle usate contro la forza lavoro frontiera, giustificano da sole un rafforzamento dell’arsenale per combattere il dumping salariale. Non è una questione morale ma di urgenza e giustizia sociale.

6. ESEMPI CONCRETI E LA NECESSITÀ DELL’INIZIATIVA

L’importanza dell’iniziativa *Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!* è data dalla gravità attuale della situazione sociale in Ticino, in particolare per quanto riguarda le condizioni di lavoro, il rispetto dei diritti contrattuali e la difesa dei salari.

Da questo punto di vista, si sono persi già troppi anni di colpevole “passività” di fronte al dilagare della crisi sociale. Il potenziamento degli strumenti di lotta al dumping salariale e sociale veicolati dall’iniziativa sono ancora più importanti in prospettiva futura. La fotografia che abbiamo scattato con il presente rapporto di minoranza dimostra la necessità assoluta di potenziare tutti gli strumenti a disposizione nella lotta al dumping. Come detto, è molto probabile che il fenomeno del dumping salariale e sociale sia destinato addirittura ad aggravarsi in un futuro molto prossimo. Quindi aumentare significativamente il numero di ispettrici - ispettori, costituire una banca dati articolata in materia di contratti e di salari, così come di altre informazioni, e la possibilità d’incrociare questo materiale con le banche dati di altri servizi cantonali non costituisce un inutile doppiopione rispetto alla situazione attuale ma, anzi, rappresenta una risposta necessaria alla già attuale sotto dotazione in materia di lotta alle varie forme di dumping e un passo avanti necessario per contrastare un fenomeno in crescita.

6.1 Sostegni pubblici mirati solo a chi è virtuoso

Disporre di dati di dettaglio delle aziende in una banca dati permetterebbe anche di essere incisivi nel sostenere con sussidi, investimenti e sgravi, solo aziende che sono virtuose in ottica salariale e che non generano dumping. Poniamo un esempio concreto. La Legge Turismo foraggia con 16 milioni di credito quadro principalmente alberghi e immobiliari,

basti pensare che oltre 8 milioni di franchi sono stati destinati (credito 2022-2025) a una decina tra alberghi e immobiliari. Nonostante il governo indichi che l'obiettivo del sostegno multimilionario al turismo è quello di *“creare opportunità lavorative di qualità per la popolazione residente, rafforzando al contempo la coesione sociale e il benessere collettivo”*, il Consiglio di Stato si contraddice nella prassi, non inserendo nessun criterio per verificare se il lauto sussidio sia destinato a chi è coerente con questo obiettivo. In un settore, quello dei servizi di alloggio, che vede nella categoria dei non qualificati salari medi di 3'775 franchi lordi al mese.

Con l'applicazione dell'iniziativa *Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!* Disporremo di dati, facilmente e rapidamente estraibili, per dare coerenza alle enunciazioni, e dirottare le decine di milioni (non solo legge turismo, anche i 20 milioni della legge innovazione e altri crediti quadro) a sostenere chi non è parte del problema, ma fa impresa in maniera sostenibile.

6.2 Settori privi di controlli mirati

È sicuramente il caso del settore terziario, in forte espansione, dove i CCL sono una rarità e l'organizzazione collettiva dei dipendenti è storicamente assente o assolutamente insufficiente. In questo settore, la presenza dei sindacati si limita al commercio, alle pulizie e a pochi altri rami marginali (dove peraltro si segnalano contratti collettivi, firmati da OCST, con livelli salariali inferiori al salario minimo, quella del dumping legalizzato da Sindacati compiacenti è una problematica che potrà essere risolta con l'adozione dell'iniziativa per un salario minimo veramente dignitoso, che fissa il tetto alle prestazioni sociali e non permette di aggirarlo con i CCL), mentre è totalmente assente nei rami legati alla finanza. Perciò i miglioramenti che sarebbero implementati con l'adozione dell'iniziativa non possono essere oggettivamente considerati un inutile spreco di risorse ed energie, bensì come un complemento-potenziamento delle istituzioni già oggi attive nella lotta al dumping.

6.3 Anche nei settori a beneficio di un CCL può svilupparsi il dumping salariale

Qui di seguito presentiamo alcune situazioni, ovviamente non esaustive, rispetto alle quali l'introduzione dell'iniziativa *Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale e sociale!* rappresenterebbe uno strumento importante supplementare nella lotta contro questo fenomeno.

A oggi l'esistenza di un contratto collettivo di lavoro (CCL), tanto più se decretato di forza obbligatoria, costituisce ancora il migliore strumento per impedire la diffusione del dumping salariale e per rafforzare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Ne è un esempio eclatante il settore dell'edilizia, dove grazie alla presenza di un CCL, si limita di parecchio il gap salariale con il resto della Svizzera. Tuttavia, come in altri ambiti, non basta avere uno strumento contrattuale (e legale) solido ed efficace per impedire il prodursi di fenomeni come il dumping salariale e lo sfruttamento di genere. È necessario farlo rispettare attraverso un'applicazione sistematica, ancora meglio se sostenuta dall'azione collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori. Non sempre è il caso, anzi sempre più spesso l'applicazione dei CCL è sommaria, se non addirittura aggirata.

Prendiamo il caso delle imprese firmatarie del Contratto collettivo di lavoro dell'industria metalmeccanica ed elettrica. Questo CCL prevede, per esempio, che le imprese firmatarie s'impegnino *«a pagare ai lavoratori qualificati, ovvero ai dipendenti che esercitano una funzione che presuppone una formazione professionale di tre anni, un salario*

adeguatamente più alto in rapporto ai salari minimi» (CCL MEM, art. 15.2, cpv. 5). Si tratta di una specifica interessante e unica: la categoria di lavoratore qualificato non dipende dall'ottenimento di un diploma o di un certificato, ma semplicemente dal fatto di espletare in azienda una funzione che "presuppone una formazione professionale di tre anni". Addirittura è stato stilato un prontuario con tutte le funzioni nell'industria MEM che possono essere considerate "qualificate", quindi a beneficio di livelli salariali superiori ai minimi contrattuali. Il 95% delle attività svolte in seno all'industria MEM sono considerate come "qualificate".

Ebbene in Ticino ci sono reparti interi di fabbriche firmatarie del CCL MEM composti da sole donne, quasi tutte con lo statuto di salariate "non qualificate". Fare emergere questa situazione di dumping salariale e di discriminazione di genere non è assolutamente facile. La pressione esercitata dai datori di lavoro e dalle direzioni nei confronti della forza lavoro, addirittura anche rispetto alle Commissioni del Personale, basato sulla possibilità illimitata di licenziare, riduce fortemente la possibilità che queste situazioni di dumping possano uscire del perimetro aziendale ed essere oggetto di una controversia legale oppure di una mobilitazione sindacale. Anche per i sindacati, al di là del lavoro realmente svolto, risulta difficile poter avere una visione di questi potenziali casi di dumping salariale e di organizzare i lavoratori sul posto di lavoro per denunciare e modificare questo stato di cose. L'ostruzionismo sistematico e i divieti di accesso ai posti lavoro rendono estremamente difficile il tentativo delle organizzazioni sindacali di combattere queste forme di discriminazione salariale e di genere.

Poter disporre di una rete di ispettrici - ispettori numericamente potenziata e specializzata, con il diritto di poter procedere a delle indagini, a degli interventi pianificati e soprattutto a sorpresa direttamente sui posti di lavoro, rappresenterebbe un sostegno prezioso e decisivo nella lotta alle discriminazioni salariali e di genere. Alla stessa stregua un ispettorato del lavoro numericamente più forte e con maggiori strumenti operativi potrebbe sostenere la parti contraenti dell'industria MEM nell'applicazione dell'art. 15.5, cpv. 1, il quale fissa il principio che *«dev'essere evitato che vengano ripetutamente e abusivamente offerti salari inferiori a quelli usuali per le ditte e per il ramo a causa dell'occupazione facilitata di manodopera dei paesi dell'UE»*.

Un altro settore di attività coperto da un CCL, questa volta dotato di forza obbligatoria a livello nazionale, dove è però ampiamente diffuso il dumping salariale e, più in generale, il mancato rispetto dei diritti dei e delle dipendenti, è sicuramente quello dell'industria alberghiera-ristorazione svizzera. Le infrazioni, il dumping salariale sono all'ordine del giorno. Si tratta di un settore complesso, formato essenzialmente da un elevato numero di micro-imprese, capaci d'impiegare anche solo 2-3 dipendenti, con un turnover della forza lavoro estremamente elevato. Tra ristorazione e industria alberghiera si contano più di 1'400 esercizi, una vera e propria costellazione dove la concorrenza è sempre più elevata e dove a farne le spese sono troppo spesso i dipendenti, il cui sfruttamento diventa la variabile determinante nella possibilità di realizzare profitti per un certo numero di imprenditori. Per i sindacati, si tratta di un settore estremamente difficile da organizzare a causa della sua estrema parcellizzazione e del fatto che a causa di questa conformazione particolare i dipendenti molto spesso non raggiungono la dimensione numerica necessaria per tentare di esercitare un'azione collettiva a difesa dei loro diritti. Perciò risulta altrettanto difficile combattere le derive in materia di dumping salariale. Personale sottopagato rispetto ai salari minimi contrattuali, orari manipolati (con una parte delle ore extra non

pagate), contratti a tempo parziale che nascondono orari a tempo pieno, ecc., ecco la realtà di molti dipendenti della ristorazione e dell'alberghiero. Disporre di un numero maggiore di ispettrici - ispettori permetterebbe di rafforzare la capacità d'intervento e, quindi, la possibilità di estendere la lotta con il dumping e il lavoro in nero.

Sempre rimanendo nel settore specifico, ma con una riflessione che si può estendere ad altri, bisogna constatare la debolezza, non certo per volontà sindacale ma della comunità contrattuale, di talune commissioni paritetiche. In un settore contraddistinto da salari bassi, con un salario minimo che è di 3'706 franchi, che può scendere a 3'410 per i neo-assunti, con il 44% dei lavoratori sottoposti a CCL è al minimo salariale (di cui il 14% illegalmente sotto il minimo, quasi il doppio rispetto al resto della svizzera), con molta precarietà, elevata percentuale di lavoratori e lavoratrici a tempo parziale, turnover e lavoro nero, vi è **una sola unità ispettiva per 10'376 ETP** (fonte: STATENT;UST, anno riferimento 2023), per le divisioni Servizi di alloggio (NOGA 55 sono 3'287 ETP e per i servizi Ristorazione (NOGA 56) 7'089 ETP .

6.4 Mettere in luce le zone d'ombra nel mondo del lavoro ticinese

In Ticino esistono rami economici storicamente contraddistinti da un'elevata dose di opacità per quanto riguarda le condizioni di lavoro. Vari fattori spiegano questa condizione. In primo luogo si tratta di rami che hanno perso (o magari non hanno mai avuto) qualsiasi contatto con le organizzazioni sindacali, limitando la loro esperienza a delle associazioni corporativiste professionali, nel peggiore dei casi una sorta di accompagnamento alla politica del personale delle grandi aziende e, nel migliore dei casi, dei dispensatori di servizi individuali forniti ai soci. In secondo luogo, storicamente questi settori hanno offerto condizioni di lavoro elevate – salariali soprattutto – diffondendo il principio dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro e dei livelli salariali, nella credenza che regole collettive non fossero necessarie. Questo sistema è durato a lungo ma si è fortemente incrinato con mutate condizioni politiche e storiche. Il riferimento è al settore della finanza ticinese. Oggi il settore, a livello di addetti occupati, si presenta nel modo seguente:

ADDETTI IN TICINO						
	Banche	Attività finanziarie	Attività di commercialista	Attività immobiliari	Attività assicurative	Totale
2014	6.829	3.211	6.697	2.648	1.982	21.367
2021	5.445	3.252	7.396	2.539	2.224	20.856
2022	5.500	3.462	7.401	2.623	2.087	21.073

Fonte: Statistica strutturale delle imprese (STATENT), Ufficio federale di statistica, Neuchâtel;
elaborazione: Centro Studi Villa Negroni, Vezia

È difficile avere maggiori informazioni, in particolare per quanto riguarda i salari e il tempo di lavoro. È un settore caratterizzato da una opacità da bucare e da esaminare. Da tempo si vocifera un calo dei livelli salariali, grazie anche all'instaurazione di un processo di sostituzione di manodopera con condizioni salariali al ribasso, ricorrendo in parte a forza lavoro frontaliera. Anche in questo ambito le misure proposte dall'iniziativa *Rispetto per i diritti di chi lavora! Combattiamo il dumping salariale!* potrebbero rivelarsi fondamentali.

Pensiamo in specifico alla possibilità di costituire una banca dati statistica in grado di ricostruire la situazione all'interno di questo settore, in particolare sistematizzando i dati contenuti negli obblighi di annuncio dei nuovi contratti e in quelli delle disdette dei rapporti di lavoro. Questo lavoro di monitoraggio è la prerogativa per stabilire la presenza di forme di dumping salariale in un settore che ha ancora un'importanza di rilievo all'interno del mercato del lavoro ticinese. E naturalmente per apportarvi delle misure correttive. Un compito pubblico decisivo, tanto più che la prospettiva di un intervento sindacale sembra appartenere alla sfera delle pure ipotesi di lavoro.

7. DISCRIMINAZIONI DI GENERE

La situazione delle donne nel mercato del lavoro è ancora oggi caratterizzata da importanti contraddizioni e discriminazioni.

Nel 2024 il 51,4% delle donne in Ticino era attivo nel mercato del lavoro, contro il 64,1% degli uomini. Il tasso di attività femminile è in leggero aumento rispetto al 2010, mentre quello maschile è leggero calo. Si può inoltre osservare che fino ai 30 anni, i livelli di partecipazione al mercato del lavoro sono simili per donne e uomini, successivamente si registra un calo nella partecipazione femminile, mentre quella degli uomini non subisce variazioni e continua a crescere almeno fino ai 44 anni. Si tratta evidentemente di un fenomeno che riconduce alla divisione dei compiti famigliari e che dimostra come la nascita dei figli/e influenza in maniera ancora preponderante i percorsi di carriera delle donne, piuttosto che quelli degli uomini.²

Malgrado il numero di donne attive professionalmente sia in costante aumento si osservano ancora importanti differenze sulle modalità di partecipazione dei due sessi al mercato del lavoro. La maggior parte delle donne (57,7%) è impiegata a tempo parziale, spesso per esigenze familiari. Solo il 46% delle donne lavora con un grado di occupazione pari o superiore al 90%, contro l'86% degli uomini. Le donne inoltre sono meno rappresentate nelle funzioni di quadro o di direzione (il 35,6% dei salariati con funzione quadro o di direzione sono donne).

Rimane ancora molto presente il fenomeno della segregazione orizzontale che vede le donne sovra rappresentate nei settori sociosanitari e educativi, mentre gli uomini sono impiegati prevalentemente nei settori tecnici e manuali³. I settori a prevalenza femminile sono anche quelli nei quali le condizioni di lavoro sono più precarie e i salari più bassi. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro non ha inoltre comportato una migliore redistribuzione del lavoro domestico e di cura che ancora oggi pesa soprattutto sulle spalle delle donne.

Il 58% delle famiglie ticinesi ricorre ad aiuti esterni per la cura dei figli. Tuttavia, il carico della cura familiare grava ancora in larga parte sulle donne. Le donne dedicano in media quasi il doppio del tempo degli uomini al lavoro non retribuito, con picchi nelle famiglie con figli piccoli. A livello nazionale nel 2024 le donne hanno investito 32,4 ore alla settimana nei lavori domestici e familiari, mentre gli uomini 22 ore. Il tempo dedicato ai lavori

² Ufficio cantonale di statistica, Le cifre della parità, 2025

³ ibidem

domestici e familiari varia in funzione dell'età, aumenta in modo costante fino alla fascia d'età tra i 35 e i 44 anni, raggiungendo quasi 45 ore per le donne e 28 ore per gli uomini. In seguito, diminuisce parallelamente al ridursi del tempo dedicato ai bambini.⁴

7.1 Parità salariale in Svizzera e in Ticino: dati e dinamiche

Nonostante qualche segnale di miglioramento, determinato come già visto soprattutto da un aumento meno contenuto dei salari maschili rispetto a quelli femminili (quindi in sostanza ad una pressione in negativo sul livello salariale), le differenze di salario tra uomini e donne rimangono un tema centrale nel mercato del lavoro cantonale.

In Ticino nel 2022, il salario mediano degli uomini era di 5'755 franchi (12 mensilità), mentre quello delle donne raggiunge i 5.272 franchi (12 mensilità), con una differenza dell'8,4%. Un divario che si è ridotto soprattutto a causa della stagnazione dei salari maschili a fronte di un aumento di quelli femminili. È importante osservare però che più aumenta il livello salariale più aumenta anche la disparità tra i sessi. In Ticino, al novantesimo percentile (tra il 10% di coloro che hanno il livello salariale più elevato), il divario osservato è del 15,6%. Al contrario, nelle fasce più basse (decimo percentile), le differenze sono più contenute (7,6%).

In generale si tende a distinguere tra differenze dovute a fattori spiegabili (sui quali torneremo) e fattori non spiegabili, frutto quindi di una discriminazione diretta in base al genere. È interessante osservare che in Ticino, nel 2022, la differenza salariale tra donne e uomini non spiegata è pari all'11,1%.

Il settore pubblico presenta divari più contenuti e meglio spiegabili: in Ticino, il divario osservato è del 7,7%, con una componente non spiegata del 4,6%. Nel privato, invece, le disparità sono più ampie e meno giustificate: il divario non spiegato raggiunge il 14,0%, con punte del 16,7% nel comparto finanziario e assicurativo.⁵

È utile ribadire che anche la componente spiegabile del divario salariale (spesso descritta come da ascrivere a fattori oggettivi) è in realtà frutto anch'essa di una discriminazione di genere e si spiega attraverso le modalità con cui le donne sono entrate ed entrano ancora oggi nel mercato del lavoro descritte brevemente sopra. Queste dinamiche spiegano come mai il *gender overall earnings gap (GOEG)*, che misura il divario di reddito cumulato lungo l'intera vita lavorativa tra uomini e donne, è del 43,2% in Svizzera, un dato tra i più alti in Europa⁶.

7.2 Le molestie sui luoghi di lavoro

Secondo uno studio condotto nel 2024 dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e dalla SECO⁷ oltre la metà delle persone interpellate (52 %) ha vissuto nel corso della propria vita lavorativa è stato vittima di comportamenti di natura sessuale o sessista. Le donne sono più colpite degli uomini (58,8 % tra le donne e 45% tra gli uomini). Se si considera l'anno precedente l'inchiesta, circa un terzo delle persone intervistate ha avuto a che fare con comportamenti di natura sessista e sessuale (tra le donne il 34,5 per cento e tra gli uomini il 26,5 per cento).

⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/attivita-professionale-orario-lavoro/conciliabilita-lavoro-non-remunerato/lavoro-domestico-familiare.html>

⁵ Ufficio cantonale di statistica, Le cifre della parità, 2025

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/economic-social-situation-population/gender-equality/income/goeg.html>

⁷ UFU e SECO, Studio sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, 2024

I tipi di comportamento più frequentemente vissuti sono osservazioni o battute generalmente svilenti o oscene o allusive, racconti a contenuto sessuale non richiesti, gesti o atteggiamenti osceni, sguardi invasivi e messaggi non desiderati. In genere non si tratta di episodi isolati ma di comportamenti che si ripetono nel tempo. Il 74% delle persone coinvolte infatti riferiscono di aver subito diversi episodi di questo tipo.

Le vittime di questi atteggiamenti sono prevalentemente giovani (questo vale soprattutto per le donne) persone in formazione, con contratti ausiliari e con lavoro a turni. Gli episodi si verificano soprattutto nei momenti informali e negli spazi comuni, ma possono avvenire anche al di fuori del contesto lavorativo.

È bene rilevare che se le vittime possono essere sia uomini che donne (anche se il generale le donne sono colpite in maniera maggiore rispetto agli uomini) gli autori sono nettamente più spesso uomini che donne. Sia gli uomini (67 %) sia le donne (85 %) riportano più frequentemente episodi in cui uno o più uomini sono stati gli autori.

Il rapporto evidenzia anche che la maggior parte delle vittime (40%) tende a non reagire e non parlare di quanto succede. Chi ne parla lo fa essenzialmente in contesti privati o con i colleghi e le colleghe. Meno spesso, le persone coinvolte si rivolgono ai quadri (18 %), a persone di fiducia interne o esterne (13 %) o a persone responsabili delle risorse umane (9%).

I dati emersi fotografano una situazione di per sé già allarmante anche se verisimilmente sottostimata. È facile pensare infatti che molti di questi comportamenti vengano talmente banalizzati e dati per “naturali” da non venir nemmeno denunciati o percepiti come tali. Nei luoghi di lavoro sembra essere diffusa una cultura patriarcale e sessista che permette il diffondersi di comportamenti inopportuni senza che ci siano reali strumenti e interventi in grado di contrastarli e prevenirli. Del resto negli ultimi anni sono emersi diversi casi che hanno messo in evidenza come questi comportamenti siano purtroppo all’ordine del giorno sia nel settore pubblico che in quello privato e come sia difficile contrastarli e prevenirli.

Dal quadro tratteggiato sopra emerge chiaramente che la Legge sulla parità tra i sessi sia ben lungi da essere applicata e rispettata e come siano carenti le strutture e le risorse per permettere un reale controllo della sua applicazione sui luoghi di lavoro sia per quel che riguarda la parità salariale, le condizioni di lavoro e le discriminazioni e gli atti lesivi dell’integrità personale.

Per dotarsi di strumenti per contrastare la disparità di genere, è perciò da ritenere fondamentale un maggior focus sulle donne, in modo da poter approfondire adeguatamente, a livello di ispettorato, le differenze salariali e andare verso la reale applicazione della legge sulla parità.

8. LAVORO MALATO, LAVORO CHE FA AMMALARE

Come dimostra l’assunzione, negli ultimi anni, di una psicologa del lavoro nel team dell’ispettorato del lavoro, un fenomeno crescente e che desta sempre più preoccupazione pubblica e sociale è il fenomeno legato alle malattie professionali.

Il controllo del mercato del lavoro al giorno d’oggi non può più essere limitato unicamente alle questioni “burocratiche”: certificati di salario, timbrature, contributi (...), ma deve riuscire ad inserirsi nelle pieghe dell’organizzazione del lavoro. Si ricorda che la Legge impone al datore di lavoro la protezione della salute dei propri dipendenti, oggi, le modalità

precarie, i salari bassi e la spinta al profitto ad ogni costo, producono realtà lavorative che generano disturbi psico-sociali rilevantissimi.

Negli ultimi mesi anche la RSI ha dato rilievo ai risultati di uno studio condotto da AXA sui rischi psicosociali legati al lavoro, che offre un quadro preoccupante dello stato di salute mentale dei lavoratori in Svizzera. Secondo il *Mind Health Study 2024*, nel nostro Paese il contesto lavorativo esercita un'influenza particolarmente marcata sul benessere psicologico: circa il 17 % dei lavoratori ha dichiarato di essere stato assente dal lavoro nell'ultimo anno per motivi di salute mentale, il 33 % riferisce livelli elevati di stress o ansia, e quasi la metà lamenta disturbi del sonno o difficoltà di concentrazione.

Queste condizioni non sono soltanto un dramma individuale: rappresentano anche un costo sociale ed economico rilevante. Lo stesso studio stima che le conseguenze delle malattie psichiche legate al lavoro comportino una perdita complessiva di quasi 20 miliardi di dollari all'anno per l'economia svizzera. Nelle piccole e medie imprese, il 64 % segnala assenze dovute a disturbi psicologici, con effetti a catena in termini di sovraccarico per i colleghi, aumento della pressione e ulteriore rischio di malessere.

I fattori di rischio individuati sono noti e diffusi: carichi di lavoro eccessivi, scadenze troppo strette, mancanza di riconoscimento, ridotta autonomia, ambienti competitivi e scarsamente partecipativi. Tutti elementi che, se non monitorati, possono sfociare in dinamiche tossiche, burnout e assenteismo di lungo periodo. Lo studio mostra inoltre come le misure preventive nelle aziende siano ancora insufficienti: quasi la metà dei lavoratori afferma di non disporre di alcun sostegno strutturato in materia di salute mentale.

Questi dati confermano che il benessere psicosociale non può essere affidato alla sola buona volontà dei datori di lavoro o a iniziative di tipo aziendale. Serve un'azione pubblica sistematica, capace di analizzare, monitorare e prevenire le situazioni a rischio. In questo senso, il rafforzamento dell'ispettorato del lavoro non rappresenta un costo, bensì un investimento: un investimento nella salute dei lavoratori, nella sostenibilità del sistema produttivo e nella tenuta dello Stato sociale.

Ogni dinamica disfunzionale che si sviluppa nei luoghi di lavoro genera infatti un costo differito per la collettività: costi sanitari, prestazioni assicurative, perdita di produttività e, in ultima analisi, erosione del tessuto economico. Prevenire significa quindi ridurre tali oneri futuri e promuovere condizioni di lavoro più sane, giuste ed efficienti.

Investire nell'ispettorato del lavoro significa dotare la collettività di uno strumento in grado di individuare precocemente i segnali di rischio, accompagnare le aziende nell'attuazione di buone pratiche e, quando necessario, intervenire per correggere comportamenti e organizzazioni dannose. La salute mentale dei lavoratori non è una questione privata: è un indicatore del grado di civiltà del nostro sistema produttivo e della capacità dello Stato di proteggere chi lavora.

I dati di AXA sono importanti e vanno di pari passo con altri dati inerenti studi analoghi a livello nazionale con un focus però anche sul nostro Cantone. Il "Barometro sulle condizioni di lavoro", studio pubblicato ogni anno dalla collaborazione tra Travail.suisse e l'Alta scuola specializzata bernese, dipinge un quadro preoccupante per quel che concerne i rischi psico-sociali. Aumenta il grado di chi si sente spesso stressato (40%), aumenta di 3 punti la percentuale di chi riscontra problemi tra vita professionale e privata (21.5%) e incrementa il numero di persone che lavorano anche da malate. Ma a stupire è l'elevato numero di lavoratori e lavoratrici (anche questo parametro in aumento) che temono di

perdere il proprio posto di lavoro, un fattore di stress psicologico e di precarietà lavorativa non indifferente. Ebbene il Ticino è purtroppo fanalino di coda, nel nostro Cantone sono il doppio rispetto alla svizzera tedesca le persone che temono per il proprio impiego. Contestualizzando questo dato in ciò che abbiamo analizzato fino ad ora, la pressione sui salari, il deterioramento delle forme di impiego (emblematica l'esplosione degli interinali), la sostituzione dei datori di lavoro dei lavoratori residenti, è del tutto evidente il perché i rischi psico-sociali legati al lavoro, nel nostro cantone, aumentano.

9. COSTO DELL'INIZIATIVA

Nel 2023 in Ticino risultavano 252'486 addetti ripartiti tra 144'416 uomini e 108'070 donne. Per poter definire il numero di salariati e salariate presenti in Ticino bisogna dedurre gli indipendenti. Sempre in base alle indicazioni fornite dal UFS, in Ticino, la percentuale di questa categoria è del 17.4%. Di conseguenza il numero di salariati e salariate risultata essere di **208'553**, 119'288 uomini e 89'266 donne. Sono questi i numeri su cui devono essere calcolati gli ispettori e le ispettrici indicati nell'iniziativa popolare e di conseguenza i relativi "investimenti finanziari" che il Canton Ticino dovrà assumersi per combattere efficacemente il dumping salariale e le discriminazioni di genere.

	addetti	indipendenti	salariati/e
uomini	144416	25128	119288
donne	108070	18804	89266
totale	252486	43933	208553

Per definire l'ammontare dell'investimento finanziario dell'iniziativa popolare è determinante l'articolo 6 del progetto di legge che recita:

"Art. 6

- 1. Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale.*
- 2. Ai fini dell'esecuzioni della legge sulla parità dei sessi, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro istituisce un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale.*
- 3. L'organico dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro viene adattato annualmente.*

In occasione dell'audizione degli iniziativaisti dello scorso 14 gennaio 2025 sono state tematizzate e chiarite le modalità di calcolo. Commissari e iniziativaisti erano concordi su questa "formula": "Se abbiamo 100'000 lavoratori di cui 50'000 donne, avremmo 10 ispettori per gli uomini (50'000 / 5'000) e 20 per le donne (50'000 / 2'500): 30 in totale".

Di conseguenza, preso atto che nel 2023 vi erano in Ticino 119'288 salariati e 89'266 salariate dipendenti, il totale d'ispettrici ed ispettori necessari per adempiere a quanto contenuto nell'iniziativa popolare è complessivamente di 60 unità, ripartite in 23 ispettori e 36 ispettrici. Attualmente l'ispettorato del lavoro (UIL) ha alle sue dipendenze 23,7 unità

ispettive del mercato del lavoro in senso ampio. Le unità attive presso l'UIL nell'ambito della sorveglianza del mercato del lavoro in senso stretto sono 6,1. Di conseguenza la necessità effettiva di potenziamento di ispettrici ed ispettori è di 53.5 unità ($59.6 - 6.1 = 53.5$)

	salariati/e	ispettori/ispettrici
uomini	119288	23.9
donne	89266	35.7
totale	208553	59.6
Ispettori UIL mercato del lavoro		6.1
numero ispettori necessari per applicare l'iniziativa		53.5

La tesi del Consiglio di Stato, fatta propria dalla maggioranza della commissione secondo cui sarebbero necessari 126 ispettori è palesemente errata ed in malafede:

“ Di seguito, come indicato nella RG n. 299 del 15 giugno 2022, riprendendo la stima dell'onere annuo (esclusi i costi dei servizi d'appoggio) qualora si dovessero svolgere annualmente tutti i controlli proposti, ritenuto che in media un ispettore controlla circa 2'400 dipendenti l'anno, il numero di ispettori da ingaggiare salirebbe da 34 a 126 e i costi salirebbero indicativamente a oltre 14 milioni di franchi, ai quali sono da aggiungere gli oltre 4 milioni di franchi legali al punto 6 dell'iniziativa popolare (lotta alle discriminazioni di genere). Con questo aumento del personale ispettivo si potranno controllare tutti i rapporti di lavoro in esser come pure tutti gli 80'000 nuovi contratti di lavoro e lo scioglimento degli stessi durante l'anno”.

Il CdS e la maggioranza della Commissione parte, volontariamente o involontariamente, da un falso concetto. Infatti, per determinare il numero d'ispettori/ispettrici, e dunque l'investimento finanziario necessario per concretizzare il contenuto dell'iniziativa, non si deve assolutamente fare riferimento al numero di dipendenti che un ispettore riuscirebbe a controllare in un anno, ma dai parametri indicati nell'iniziativa. Qualsiasi altra interpretazione è solo funzionale all'obiettivo di denunciare l'iniziativa come eccessivamente onerosa. Un modo di procedere – del governo e della maggioranza della commissione – assolutamente inaccettabile, non in ambito politico, ma di rispetto dello strumento democratico dell'iniziativa popolare. Sentiti in audizione dalla Commissione e nuovamente sollecitati anche in forma scritta, i promotori hanno smentito in modo chiaro il fatto che, contrariamente a quanto vogliono far credere governo e maggioranza della commissione *“vi debba essere un controllo a tappeto, a cadenza annuale dei contratti in essere oltre che il controllo dei nuovi contratti e dei rapporti disdetti”.*

Vi sono oggi molti ambiti nei quali alcuni dei dati principali relativi al rapporto di lavoro vengono trasmessi ad una autorità di controllo. Citiamo, a titolo puramente esemplificativo, la notifica all'AVS, alle assicurazioni infortuni, etc. Queste notifiche, di spettanza del datore di lavoro, vengono espletate in molti casi attraverso la compilazione di un formulario digitale che richiede pochi minuti. Sarebbe quindi facile realizzazione un sistema di notifica alla stregua dell'esistente, che permetta di realizzare quanto previsto dall'iniziativa e sulla base del quale procedere poi all'allestimento delle statistiche relative al mercato del lavoro come anche chiede l'iniziativa. Sarà solo in un secondo momento, ed in casi particolari nei

quali il controllo automatizzato delle notifiche segnalasse situazioni di potenziale mancato rispetto di leggi, contratti e regolamenti che, verificata ulteriormente la questione, si procedere a vere e proprie ispezioni presso l'azienda (grazie alle unità rinforzate dall'altro articolo di legge). Concretamente. Prendiamo l'esempio già citato del servizio di Patti chiari. Se l'azienda segnala la fine di un contratto di lavoro con la dipendente impiegata nella posizione di venditrice e, qualche settimana dopo, notifica, per la stessa posizione, l'assunzione di *una* dipendente con un salario inferiore di 1'600 franchi lordi mensili, sorge la necessità di verificare che tale situazione non configuri una disparità di trattamento rispetto ad altri lavoratori, che occupano posizioni simili nella stessa azienda, così come la regolarità di quel salario. A quel momento parte l'ispezione. Questa dinamica potrebbe non solo portare alla luce situazioni di dumping, ma addirittura prevenirle! Tenuto conto che per concretizzare il contenuto dell'iniziativa popolare sono necessari 53.5 nuove unità il totale dell'investimento sarebbe di 5'977'259 franchi annui.

Investimenti di personale (esclusi i costi per i servizi d'appoggio, la logistica, ecc.)				
Nuove unità	Funzione	Classe salariale	Costo aziendale (salario lordo annuale + oneri sociali a carico del datore di lavoro) per unità	Costo aziendale (salario lordo annuale + oneri sociali a carico del datore di lavoro) totale
53.5	Ispettore cantonale del lavoro II (punti 6 dell'iniziativa)	6	CHF 111'800.00	CHF 5'977'259

Una cifra di molto inferiore a quanto contenuto nel rapporto di maggioranza il quale indica, erroneamente e appositamente, una somma di **CHF 18'558'800.00**.

10. UN ESEMPIO DI FUNZIONAMENTO DELL'UIL

Contrariamente a quanto vuole far credere il rapporto di maggioranza il contenuto dell'iniziativa, non è solo utile e fattibile, ma addirittura per alcuni aspetti già oggi messo in pratica (in forma embrionale) da parte dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro. Citiamo, a dimostrazione di questo, il caso riportato lo scorso 20 ottobre 2025 dal Corriere del Ticino. Esso riporta la notizia di una sentenza emessa lo scorso 23 gennaio 2025 da parte del Tribunale cantonale amministrativo in relazione ad un caso di dumping ed abuso salariale messo in atto da una società attiva nel settore dell'organizzazione di eventi culturali e musicali (Sentenza 52.2024.179 del 23 gennaio 2025). Riproduciamo qui di seguito alcuni estratti della sentenza che permettono di illustrare in modo chiaro e semplice come può venir applicata l'iniziativa popolare e come la stessa possa combattere adeguatamente il dumping e le discriminazioni salariali:

“A. La RI 1 è una società attiva nel settore dell'organizzazione di eventi culturali e musicali. Il 28 dicembre 2021 l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) del Dipartimento delle

finanze e dell'economia ha invitato l'azienda a fornire la descrizione dettagliata del genere d'attività svolto, una distinta (debitamente compilata) del personale occupato nel mese di dicembre 2021 (stagisti compresi), nonché copia dei loro contratti di lavoro, conteggi salariali e rendiconti di lavoro. Il 22 marzo 2022 ha chiesto alla ditta di produrre ulteriore documentazione (curriculum vitae e descrizione dettagliata delle attività svolte) in relazione a 22 dipendenti indicati quali stagisti.

B. Dopo aver analizzato la documentazione prodotta, l'UIL ha constatato che la retribuzione minima non era stata rispettata. Il 17 maggio 2022 ha quindi intimato alla RI 1 un rapporto, prospettandole l'adozione di una sanzione amministrativa giusta l'art. 7 della legge sul salario minimo dell'11 dicembre 2019 (LSM; RL 843.600) per inosservanza del salario minimo. In particolare, ha rimproverato alla ditta di aver versato a 21 dipendenti (ovvero tutti quelli sopra menzionati eccetto _____), che non potevano essere ritenuti stagisti, un salario per il mese di dicembre 2021 inferiore (fr. 16'930.65 complessivi) a quello minimo (fr. 44'192.19 complessivi) prescritto (differenza del - 61.69%). Dopo avere raccolto le sue osservazioni, il 19 luglio 2022 l'autorità cantonale le ha inflitto una multa di fr. 30'000.-. La decisione è stata resa sulla base degli art. 1, 2, 4, 6 e 7 LSM, del relativo regolamento del 18 novembre 2020 e del decreto esecutivo concernente il salario minimo orario per settore economico, nella versione in vigore all'epoca del controllo”.

Con la messa in vigore della legge sull'iniziativa grazie ad una notifica (in forma digitale) di tutti i contratti di lavoro con i dati fondamentali (art 3 cpv 1) sarà possibile senza un grande impegno manuale individuare le situazioni problematiche che potranno poi essere analizzate dalle ispettrici ed ispettori.

11. COMMENTO AGLI ARTICOLI

Art. 1

Quest'articolo definisce il perimetro della legge e le tematiche principali. È opportuno sottolineare e ribadire che con quest'articolo viene chiaramente indicato che sono i parametri contenuti nella stessa legge (ed in particolare l'articolo 6) a definire il numero degli ispettori e delle ispettrici e di conseguenza l'investimento finanziario necessario per la concretizzazione della legge.

Art. 2

Già oggi spetta all'Ufficio dell'ispettorato del lavoro emanare le disposizioni esecutive per individuare e sanzionare quelle situazioni che rappresentano un mancato rispetto di disposizioni, regolamenti e contratti (in particolare quelli dichiarati di obbligatorietà generale, ma non solo). In questo senso vi sarà assoluta continuità.

Art. 3

Quest'articolo è uno degli elementi centrali dell'iniziativa. Introduce l'obbligo di ogni datore di lavoro di trasmettere all'ispettorato del lavoro tutte le notizie fondamentali per poter verificare, in tutti i suoi aspetti ed in tutte le sue forme, le condizioni di lavoro e in quale misura tali condizioni di lavoro siano conformi a leggi e regolamenti e non rappresentino un fenomeno di dumping salariale o sociale o discriminazioni di genere. Novità non da poco, contemporaneamente all'invio all'Ufficio ispettorato del lavoro, ogni dipendente deve

ricevere una copia della notifica. Ciò permetterà ad ogni salariato e salariata di disporre di uno strumento estremamente importante per verificare che le condizioni notificate corrispondano a quelle realmente pattuite. Non di rado, infatti, si notano cospicue differenze a questo livello delle quali i salariati e le salariete vengono a conoscenza solo anni dopo. Tale articolo copre anche una lacuna importante della legislazione svizzera che, lo ricordiamo, riconosce come valido anche un contratto di lavoro stipulato oralmente. La notifica deve essere fatta per ogni assunzione e disdetta. Tale logica permetterà all'UIL di verificare, come abbiamo indicato qui sopra, se una nuova assunzione preceduta da un'eventuale disdetta, venga sfruttata per offrire condizioni di lavoro peggiorative, cioè per atti di dumping. La notifica permetterà inoltre di verificare in modo generalizzato se vi è una discriminazione di genere salariale coprendo una lacuna contenuta nella legge sulla parità che limita il controllo della parità salariale solo alle aziende con più di 100 occupate e occupati.

Art. 4

Grazie alla raccolta sistematica dei dati contrattuali definiti nell'articolo 3 l'UIL avrà la possibilità di riscontrare eventuali infrazioni a leggi e contratti collettivi di lavoro. Tenuto conto che nella stragrande maggioranza dei contratti collettivi di lavoro non sono previsti controlli sistematici delle condizioni salariali, l'UIL potrà trasmettere eventuali infrazioni specifiche alle parti contraenti, responsabili dell'attuazione del contratto collettivo di categoria.

Art. 5

Al momento attuale le statistiche salariali non vengono fatte sulla totalità delle salariete e dei salariati ma a campione e vengono rese pubbliche con alcuni anni di ritardo. Ricordiamo le difficoltà e la complessità, proprio per la mancanza di dati statistici adeguati, con i quali è stato confrontato l'IRE nell'allestimento del suo studio sulla introduzione del salario minimo legale. Grazie a questa legge sarà possibile aver una statistica completa, complessiva e aggiornata. Grazie a questa statistica completa ed esaustiva non sarà più necessario allestire ulteriori inchieste salariali da parte della Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone con una conseguente migliore utilizzazione delle risorse.

Art. 6

Le modalità di concretizzazione di quest'articolo, come già indicato al punto 8 del presente rapporto sono state ben riassunte durante l'audizione degli iniziativaisti lo scorso 14 gennaio 2025 e sono di gran lunga inferiori al numero e ai costi prospettati dal governo e dalla maggioranza della commissione.

Art. 7

Questo articolo offre all'autorità cantonale la base legale per sanzionare eventuali ditte che non procederanno alla notifica dei dati.

In conclusione, è in questa forma e con gli specifici commenti annessi, che il presente rapporto intende implementare l'iniziativa popolare in oggetto.

12. CONCLUSIONE

Considerata l'estrema gravità del fenomeno del dumping salariale e sociale, che attanaglia il mercato del lavoro ticinese come ampiamente dimostrato in questo rapporto; ritenuto come i rischi psico-sociali siano in aumento e questo segmento di protezione della salute dei lavoratori e delle lavoratrici merita di essere adeguatamente controllato con maggiori risorse; volendo finalmente applicare nei fatti la legge sulla parità, eliminando le differenze salariali tra uomo e donna non giustificabili, il presente rapporto ritiene assolutamente sostenibile la maggiore spesa di CHF 5'977'259 per il rafforzamento dell'ispettorato del lavoro e la creazione di una nuova prassi, che consentirà di disporre di dati estremamente utili per arginare e analizzare il fenomeno del dumping, rendendo più coerenti e concrete le politiche enunciate dal Consiglio di Stato.

Per questi motivi il rapporto di minoranza invita il Parlamento ad approvare l'iniziativa popolare. I tre atti parlamentari collegati possono ritenersi evasi con l'approvazione dell'iniziativa popolare.

Per la minoranza Commissione economia e lavoro:

Fabrizio Sirica, relatore

Lepori - Noi

Disegno di

Decreto legislativo

**sull'iniziativa popolare legislativa generica del 10 ottobre 2019 denominata
"Rispetto per i diritti di chi lavora! combattiamo il dumping salariale e sociale!"**

IL GRAN CONSIGLIO

DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista l'iniziativa popolare legislativa generica del 10 ottobre 2019 denominata "Rispetto per i diritti di chi lavora! combattiamo il dumping salariale e sociale!";
vista la decisione del Gran Consiglio del 7 settembre 2021 sulla ricevibilità dell'iniziativa;
visto il rapporto di minoranza della Commissione economia e lavoro n. 7825/8099 R2 del 4 novembre 2025,

decreta

I.

Il testo elaborato conforme all'iniziativa popolare ha il seguente tenore.

Legge sul rilevamento e controllo delle condizioni di lavoro e della parità di genere in Ticino

Art. 1

La legge disciplina:

- a) l'obbligo dei datori di lavoro aventi sede o domicilio nel Cantone Ticino, di fornire all'autorità competente i dati essenziali inerenti i contratti di lavoro;
- b) l'impiego di tali dati da parte dell'autorità competente;
- c) i parametri per definire il numero di ispettori preposti all'osservazione del mercato del lavoro;
- d) i parametri per definire il numero di ispettori e d'ispettrici preposte al rispetto della parità tra i sessi;
- e) le sanzioni in caso di mancata notifica dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro.

Art. 2

Il Consiglio di Stato designa l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro per l'attuazione della presente legge ed emana le necessarie disposizioni esecutive.

Art. 3

¹Ogni datore di lavoro avente sede o domicilio nel Cantone Ticino è tenuto a notificare, all'inizio ed alla fine di ogni rapporto di lavoro, all'autorità competente, tramite formulario i dati fondamentali dei contratti di lavoro, in particolare:

- a) Forma del contratto (scritto, orale)
- b) Durata del contratto (determinato, indeterminato)
- c) Funzione
- d) Genere di qualifica richiesta per la funzione
- e) Formazione
- f) Luogo di lavoro
- g) Ore di lavoro a settimana

- h) Grado di occupazione
- i) Retribuzione
- j) Precedente retribuzione di questa funzione (in caso di sostituzione di manodopera)
- k) Età
- l) Sesso
- m) Nazionalità e tipo permesso
- n) Domicilio.
- o) Figli a carico

²Devono essere notificati i dati relativi ai contratti di lavoro esistenti all'inizio dell'anno e quelli conclusi durante l'anno. I dati relativi ai contratti esistenti devono essere notificati entro fine gennaio. Per i nuovi contratti, i dati devono essere notificati entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

³Quanto indicato nei cpv. 1 e 2 deve anche essere svolto al momento dello scioglimento di un rapporto di lavoro. La notifica deve essere fatta entro 30 giorni dell'intimazione dello scioglimento del contratto di lavoro.

⁴Il dipendente, contemporaneamente all'invio alle autorità competenti, deve ricevere una copia delle notifiche.

Art. 4

Allorquando, nell'ambito della raccolta dei dati fondamentali inerenti i contratti di lavoro, l'autorità riscontrasse palesi infrazioni a legge o contratti obbligatori, esse saranno segnalate agli organismi competenti alla loro applicazione.

Art. 5

¹L'autorità competente allestisce e pubblica annualmente una statistica sui contratti di lavoro esistenti e sui salari nel Cantone Ticino.

²L'allestimento della statistica sarà valutata e sorvegliata da una commissione composta da rappresentanti dell'amministrazione cantonale e delle organizzazioni sindacali e padronali.

³Tale statistica riferisce in particolare il livello dei salari nel Cantone Ticino e serve quale base di riferimento per l'attività della Commissione tripartita cantonale in materia di libera circolazione delle persone.

Art. 6

¹Ai fini dell'esecuzione della presente legge, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro è dotato di un ispettore ogni 5'000 persone attive sul mercato del lavoro cantonale.

²Ai fini dell'esecuzioni della legge sulla parità dei sessi, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro istituisce un ufficio specifico dotato di un ispettore, un'ispettrice ogni 2'500 donne attive sul mercato del lavoro cantonale. La ripartizione per genere tra il numero di ispettori ed ispettrici dovrà corrispondere almeno alla ripartizione di genere tra la manodopera attiva sul mercato del lavoro cantonale.

³L'organico dell'Ufficio dell'ispettorato del lavoro viene adattato annualmente.

Art. 7

¹La mancata notifica dei dati relativi ai contratti, di cui all'art. 2, è punibile con una sanzione amministrativa sino a fr. 5'000.-.

²Sono riservate le sanzioni e disposizioni penali previste nelle leggi federali.

Art.8

La presente legge entra in vigore con la pubblicazione nel Bollettino ufficiale delle leggi.

II

L'iniziativa popolare è accolta.

III

¹La presente legge sottostà a referendum facoltativo.

²Essa entra immediatamente in vigore.